



Asesoría Legal

21 de agosto de 2023

AL-1128-2023

Señores
Presidencia Ejecutiva
Gerencia General
Instituto Costarricense de Turismo
Presentes

ASUNTO: Informe sobre el Proyecto de Ley: Expediente N.º 23.528, “Ley para Detallar Explícitamente el Teletrabajo en el Extranjero Evitando Interpretaciones Subjetivas”

Estimados señores:

Según se requiere mediante Oficio AL- CPASOC-1006-2023 del 17 de agosto, sobre consulta del Proyecto de Ley, tramitado en la Comisión de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa, nos permitimos rendir este informe y propuesta de borrador de respuesta.

La respuesta institucional debe ser rendida a la Asamblea Legislativa a más tardar el **día 30 de agosto**.

Nótese que, según el nuevo procedimiento de consulta previa al Viceministerio de la Presidencia de la República, antes de rendir respuesta a la Asamblea Legislativa, el borrador que se adjunta debe ser enviado a los correos:

Vice.asuntospoliticos@presidencia.go.cr
Jhoely.mora@presidencia.go.cr

Por lo que se recomienda solicitar prórroga a la Asamblea Legislativa para rendir la respuesta institucional.

I. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE LEY.

La iniciativa de Ley tiene como principal objetivo, detallar explícitamente en la actual Ley para regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, el teletrabajo en el extranjero.

Asesoría Legal

II. CRITERIO LEGAL:

El proyecto de ley intenta realizar las siguientes modificaciones:

ARTÍCULO 1- Se modifica el artículo 2 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, y se lea de la siguiente forma:

*Artículo 2- **Ámbito de aplicación del teletrabajo y acceso voluntario***

Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público. El teletrabajo se podrá dar tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un nuevo artículo 11 a la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, y se lea de la siguiente forma:

*Artículo 11- **Teletrabajo en el extranjero***

Cuando la persona empleadora dentro de sus facultades legales, le solicite u ordene al trabajador a realizar teletrabajo en el extranjero –siempre que haya un consentimiento del trabajador- debe asumir todas las obligaciones establecidas en la presente ley y debe proveer los instrumentos tecnológicos, equipo, programas

Asesoría Legal

correspondientes, así como los seguros de riesgo de trabajo y otros requeridos para el debido ejercicio de su teletrabajo en el extranjero.

En el caso de que el teletrabajador por voluntad propia le solicite a la persona empleadora su autorización para realizar teletrabajo en el extranjero, el teletrabajador deberá aportar los instrumentos tecnológicos y equipos, para la realización de su trabajo, y debe asumir la suscripción de sus propios seguros del riesgo del trabajo y otros requeridos, salvo acuerdo en contrario de las partes. Una vez suscritos los seguros, el teletrabajador debe comunicarlo a la persona empleadora.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, esta Asesoría Legal ha observado que ya el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante criterio DAJ-AER-OF-470-2021 del Departamento Asesoría Externa y Reglamentación, señaló lo siguiente relacionado con el tema de teletrabajo fuera del país:

“... Esta forma de teletrabajo, resulta ser una forma de teletrabajo móvil, por cuanto tiene como característica principal, el no llevarse a cabo en el domicilio del teletrabajador, o bien en un telecentro ya determinado por la persona empleadora, sino, de una persona teletrabajadora que, con la facilidad de movilizarse, puede perfectamente llevar a cabo su trabajo desde cualquier lugar, incluso desde otros países.

Esta modalidad ya está siendo aplicada en algunas instituciones y empresas del país, entre las que se puede citar la Universidad Estatal a Distancia, la cual cuenta incluso con un Reglamento para regular el teletrabajo, en el que dedica un título para regular el teletrabajo en el extranjero, con la siguiente definición:

“ARTÍCULO 36: Definición. Teletrabajar desde el extranjero es la opción que le permite al funcionario desarrollar sus actividades laborales fuera del territorio nacional y que para efectos institucionales se denomina con la abreviatura T6, para lo cual deberá cumplir con lo solicitado en este Reglamento.”

A nivel internacional, esta modalidad es similar al trabajo de los denominados “nómadas digitales”, los cuales, “Se caracterizan por trabajar por objetivos, sin atender horarios estrictos que puedan coartar su talento y creatividad. Tienen autonomía para organizarse por lo que se requiere un alto nivel de disciplina y mucho sentido de la responsabilidad. Las empresas para las que trabajan deben estar sensibilizadas con este rol independiente del trabajador que maniobra con flexibilidad...”

Asesoría Legal

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se tiene que ni la Ley Para Regular el Teletrabajo, N° 9738 del 18 de setiembre de 2019, ni las reglamentaciones generales establecen la imposibilidad de realizar la actividad de teletrabajo fuera del país; por lo que regularlo en una ley implicaría mayor seguridad jurídica

En adición, de acuerdo con el criterio anteriormente señalado: “... *nuestra legislación laboral establece sobre la materia de cobertura de riesgos de trabajo, que se permite la extensión de la cobertura de riesgos de trabajo fuera del territorio nacional, para un trabajador, bajo ciertos presupuestos preestablecidos por la misma normativa.*

Primeramente, el artículo 213 del Código de Trabajo señala literalmente:

ARTICULO 213.-

El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratare de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

Lo anterior se complementa con las “Normas Técnicas de Seguros de Riesgos de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS), que señala:

“La extraterritorialidad es la cobertura a los trabajadores de la empresa asegurada, que realizan funciones propias de su cargo en otros países de conformidad con el artículo 213 del Código de Trabajo. Esta cobertura se otorga sin costo adicional y cuando el patrono lo solicite por escrito y comunique previo al viaje, el nombre de los trabajadores, el periodo de viaje y el país de destino.

En caso de accidente las prestaciones económicas que se cubrirán estarán en función de lo establecido en el Título IV del Código de Trabajo y lo definido en esta norma”.

Es así que, siendo que la Administración ordene el trabajo en el exterior, ésta se encuentra obligada a disponer de los recursos materiales regulados por Ley. En adición, de ser el funcionario que lo solicite, éste debe cumplir con lo que regularía el artículo 11 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019. Lo anterior es razonable, siendo que esta Asesoría Legal no encuentra ninguna violación al ordenamiento ni a los principios esenciales del empleo público.

En adición, como se desprende de la normativa supra citada, la cobertura fuera de Costa Rica, del seguro de riesgos de trabajo, sí resulta posible para las actividades institucionales, ocasionales o permanentes, fuera del país. Además, es utilizable la póliza de seguro de viaje.

Asesoría Legal

Por lo expuesto, vemos que, es completamente viable la modificación que se pretende generar, e implementar el Teletrabajo en el extranjero, en el entendido que, los servidores teletrabajadores pueden llevar a cabo las mismas funciones, tanto en el territorio nacional, como en el extranjero, gracias a las herramientas tecnológicas que así lo permitan.

Se reitera que de solicitarlo la institución patrono, se debe tener presente que debe contar con las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones. No obstante, tal y como también lo señala el proyecto de marras, en el supuesto que se trate de una solicitud para teletrabajar en el exterior realizada por los mismos funcionarios, se considera que, en estos casos, evidentemente, son los trabajadores quienes tendrían que asumir los costos de traslado, alimentación y hospedaje.

III.- CONCLUSION Y RECOMENDACION

Por lo expuesto se recomienda el apoyo institucional al Proyecto de Ley. Se adjunta de seguido, borrador de respuesta en este sentido.

Cordialmente,

Lic. Francisco Coto Meza, MSc.
Asesor Legal

Lic. Jimmy Álvarez García, MSc.
Coordinador,
Gestión Jurídico Procesal

FCM/JAG: ruc/Año 2023/ Informes Proyectos de Ley
NI
C.c. Archivo y Proyectos de Ley

Asesoría Legal
BORRADOR DE RESPUESTA

21 de agosto de 2023

G-0-2023

Licenciada

Ana Julia Araya Alfaro

Jefa de Área

Área de Comisiones Legislativas II

Correos electrónicos: area-comisiones-ii@asamblea.go.cr

Asunto: Informe sobre el Proyecto de Ley: Expediente N.º 23.528, “Ley para Detallar Explícitamente el Teletrabajo en el Extranjero Evitando Interpretaciones Subjetivas”
Ref.: Su oficio AL-CPASOC-1006-2023 del 17 de agosto.

Estimada señora:

Con instrucciones del Despacho del señor ministro de Turismo, nos permitimos referirnos al Proyecto de Ley de cita (en adelante el Proyecto), para dar respuesta a su atento oficio de referencia, mediante el cual solicita nuestro criterio institucional.

El proyecto de ley intenta realizar las siguientes modificaciones:

ARTÍCULO 1- Se modifica el artículo 2 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, y se lea de la siguiente forma:

*Artículo 2- **Ámbito de aplicación del teletrabajo y acceso voluntario***

Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público. El teletrabajo se podrá dar tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se registrará en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27

Asesoría Legal

de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 2- Se adiciona un nuevo artículo 11 a la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, y se lea de la siguiente forma:

Artículo 11- Teletrabajo en el extranjero

Cuando la persona empleadora dentro de sus facultades legales, le solicite u ordene al trabajador a realizar teletrabajo en el extranjero –siempre que haya un consentimiento del trabajador- debe asumir todas las obligaciones establecidas en la presente ley y debe proveer los instrumentos tecnológicos, equipo, programas correspondientes, así como los seguros de riesgo de trabajo y otros requeridos para el debido ejercicio de su teletrabajo en el extranjero.

En el caso de que el teletrabajador por voluntad propia le solicite a la persona empleadora su autorización para realizar teletrabajo en el extranjero, el teletrabajador deberá aportar los instrumentos tecnológicos y equipos, para la realización de su trabajo, y debe asumir la suscripción de sus propios seguros del riesgo del trabajo y otros requeridos, salvo acuerdo en contrario de las partes. Una vez suscritos los seguros, el teletrabajador debe comunicarlo a la persona empleadora.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, esta representación ha observado que ya el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante criterio DAJ-AER-OF-470-2021 del Departamento Asesoría Externa y Reglamentación, señaló lo siguiente relacionado con el tema de teletrabajo fuera del país:

“... Esta forma de teletrabajo, resulta ser una forma de teletrabajo móvil, por cuanto tiene como característica principal, el no llevarse a cabo en el domicilio del teletrabajador, o bien en un telecentro ya determinado por la persona empleadora, sino, de una persona teletrabajadora que, con la facilidad de moverse, puede perfectamente llevar a cabo su trabajo desde cualquier lugar, incluso desde otros países.

Esta modalidad ya está siendo aplicada en algunas instituciones y empresas del país, entre las que se puede citar la Universidad Estatal a Distancia, la cual cuenta incluso con un Reglamento para regular el teletrabajo, en el que dedica un título para regular el teletrabajo en el extranjero, con la siguiente definición:

Asesoría Legal

“ARTÍCULO 36: Definición. Teletrabajar desde el extranjero es la opción que le permite al funcionario desarrollar sus actividades laborales fuera del territorio nacional y que para efectos institucionales se denomina con la abreviatura T6, para lo cual deberá cumplir con lo solicitado en este Reglamento.”

A nivel internacional, esta modalidad es similar al trabajo de los denominados “nómadas digitales”, los cuales, *“Se caracterizan por trabajar por objetivos, sin atender horarios estrictos que puedan coartar su talento y creatividad. Tienen autonomía para organizarse por lo que se requiere un alto nivel de disciplina y mucho sentido de la responsabilidad. Las empresas para las que trabajan deben estar sensibilizadas con este rol independiente del trabajador que maniobra con flexibilidad...”*

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se tiene que ni la Ley Para Regular el Teletrabajo, N° 9738 del 18 de setiembre de 2019, ni las reglamentaciones generales establecen la imposibilidad de realizar la actividad de teletrabajo fuera del país; por lo que regularlo en una ley implicaría mayor seguridad jurídica

En adición, de acuerdo con el criterio anteriormente señalado: *“... nuestra legislación laboral establece sobre la materia de cobertura de riesgos de trabajo, que se permite la extensión de la cobertura de riesgos de trabajo fuera del territorio nacional, para un trabajador, bajo ciertos presupuestos preestablecidos por la misma normativa.*

Primeramente, el artículo 213 del Código de Trabajo señala literalmente:

ARTICULO 213.-

El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratara de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

Lo anterior se complementa con las “Normas Técnicas de Seguros de Riesgos de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS), que señala:

“La extraterritorialidad es la cobertura a los trabajadores de la empresa asegurada, que realizan funciones propias de su cargo en otros países de conformidad con el artículo 213 del Código de Trabajo. Esta cobertura se otorga sin costo adicional y cuando el patrono lo solicite por escrito y comunique previo al viaje, el nombre de los trabajadores, el periodo de viaje y el país de destino.

Asesoría Legal

En caso de accidente las prestaciones económicas que se cubrirán estarán en función de lo establecido en el Título IV del Código de Trabajo y lo definido en esta norma".

Es así que, siendo que la Administración ordene el trabajo en el exterior, ésta se encuentra obligada a disponer de los recursos materiales regulados por Ley. En adición, de ser el funcionario que lo solicite, éste debe cumplir con lo que regularía el artículo 11 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019. Lo anterior es razonable, siendo que esta representación no encuentra ninguna violación al ordenamiento ni a los principios esenciales del empleo público. En adición, como se desprende de la normativa supra citada, la cobertura fuera de Costa Rica, del seguro de riesgos de trabajo, sí resulta posible para las actividades institucionales, ocasionales o permanentes, fuera del país. Además, es utilizable la póliza de seguro de viaje.

Por lo expuesto, vemos que, es completamente viable la modificación que se pretende generar, e implementar el Teletrabajo en el extranjero, en el entendido que, los servidores teletrabajadores pueden llevar a cabo las mismas funciones, tanto en el territorio nacional, como en el extranjero, gracias a las herramientas tecnológicas que así lo permitan.

Se reitera que de solicitarlo la institución patrono, se debe tener presente que debe contar con las herramientas necesarias para el adecuado desempeño de sus funciones. No obstante, tal y como también lo señala el proyecto de marras, en el supuesto que se trate de una solicitud para teletrabajar en el exterior realizada por los mismos funcionarios, se considera que, en estos casos, evidentemente, son los trabajadores quienes tendrían que asumir los costos de traslado, alimentación y hospedaje.

Posición institucional:

De acuerdo a lo expuesto el ICT apoya el Proyecto de Ley.

Sin más por el momento, me despido cordialmente,

Alberto López Chaves
Gerencia General

ALC/ruc